

Zur Bedeutung von Mitarbeitervertretungen in kirchlichen Organisationen

Doerfert, Hans-Joachim

Veröffentlichungsversion / Published Version
Zeitschriftenartikel / journal article

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:
Rainer Hampp Verlag

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Doerfert, H.-J. (1995). Zur Bedeutung von Mitarbeitervertretungen in kirchlichen Organisationen. *Industrielle Beziehungen : Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management*, 2(2), 203-210. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-354036>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Hans-Joachim Doerfert*

Zur Bedeutung von Mitarbeitervertretungen in kirchlichen Organisationen**

Kirchliche Einrichtungen haben in Deutschland besondere Rechte im individuellen und im kollektiven Arbeitsrecht. Der Artikel nennt die wichtigsten, in der allgemeinen Öffentlichkeit nicht unkontroversen Bestimmungen zur Gestaltung und Kündigung von Dienstverträgen, diskutiert kurz die gewerkschaftlichen Zutrittsrechte zu kirchlichen Einrichtungen und stellt ausführlicher die Arbeit von Mitarbeitervertretungen im Rahmen des "Dritten Weges" der Kirchen dar.

In Germany church institutions enjoy particular rights and competences both in individual and collective labour law. This article deals with the most important though not always uncontested provisions concerning terms and conditions of employment and termination of the employment relationship. Although the paper also discusses briefly the rights of trade unions to perform their tasks within the church institutions it has its focus on the work of staff representations within the legal framework of the church institutions' own "third way".

*

Rechtsanwalt Hans-Joachim Doerfert, Jg. 1944, ist Geschäftsführender Vorstand der Caritas Trägergesellschaft Trier e.V., die über 30 Akutkrankenhäuser, Rehabilitationskliniken und Altenheime mit ca. 5000 Planbetten/Heimplätzen und mehr als 4000 Vollzeitbeschäftigten betreibt.

Anschrift: CTT e.V., Dietrichstr. 20 a, D - 54290 Trier.

**

Artikel eingegangen: 30.10.1994, revidierte Fassung akzeptiert: 15.2.1995.

I. Rechtliche Grundlagen

An der Entwicklung des Sozialstaates sind die Kirchen beteiligt. Dies gilt für die offene Caritasarbeit in Sozialstationen, Suchtberatung, Nichtseßhaftenbetreuung ebenso wie für Krankenhäuser, Fachkliniken, Altenhilfeeinrichtungen und Hospize. In diesen Einrichtungen sind bundesweit über 700.000 Mitarbeiter beschäftigt. Ein Potential, das der Garantie eines "eigenen Weges"¹ auch für individuelles und kollektives Arbeitsrecht bedurfte.

Die Entfaltungsmöglichkeiten eines eigenständigen Weges der Kirchen im Rahmen des Sozialstaates ruhen im Grundgesetz, dem Art. 4 GG sowie dem durch Art. 140 GG rezipierten Art. 137 WRV (Weimarer Reichsverfassung).

Art. 4 GG garantiert das Grundrecht der Religionsfreiheit. Die Unverletzlichkeit der Freiheit des Glaubens nach Abs. 1 wird ergänzt durch die Gewährleistung der ungestörten Religionsausübung nach Abs. 2. Der Religionsfreiheit dient daher als notwendige Ergänzung die Gewährleistung, daß "die Kirche ihre Angelegenheiten selbständig innerhalb der Schranken des für alle geltenden Gesetzes ordnet und verwaltet",² Art. 4, 140 GG i.V.m. 137 Abs. 3 WRV.

Dieses kirchenspezifische Selbstbestimmungsrecht hat das BVerfG in ständiger Rechtsprechung³ bestätigt. Es gilt gleichermaßen für individual wie kollektiv kirchliches Arbeitsrecht.

I. 1 Individual kirchliches Arbeitsrecht

Die Begründung und Gestaltung des kirchlichen Arbeitsverhältnisses geht von der Dienstgemeinschaft aller Beschäftigten aus⁴. Diese bildet für das kircheneigene Arbeitsrecht das maßgebende Strukturelement⁵. Entscheidend vor diesem Hintergrund ist daher, daß die religiöse Dimension, der Auftrag Jesu Christi und damit auch die Verwirklichung des Auftrages Christi durch die Kirche selbst in den Einrichtungen wie Krankenhäusern, Fachkliniken etc. sichtbar und erfahrbar wird. Unter dieser Zweckbestimmung werden die Mitarbeiter tätig. Diese verpflichtet die Mitarbeiter zu einer Leistung und Loyalität, die der Stellung der Einrichtung in der Kirche und der übertragenen Aufgabe gerecht werden⁶.

Dieses Leitbild der christlichen Dienstgemeinschaft kann nach der Rechtsprechung des BVerfG⁷ der Gestaltung eines Dienstvertrages zugrundegelegt werden. Der für den caritativen Dienstbereich auf der Grundlage der Arbeitsvertragsrichtlinien des Deutschen Caritasverbandes abzuschließende Dienstvertrag erfährt hierbei durch die sogenannte Tendenzbestimmung des § 4 Abs. 3 AVR eine besondere Prägung. Danach erfordert der Dienst in der katholischen Kirche vom katholischen Mitarbeiter, daß er seine persönliche Lebensführung nach der Glaubens- und Sittenlehre sowie den übrigen Normen der katholischen Kirche einrichtet. Die persönliche Lebensführung des nichtkatholischen Mitarbeiters darf dem kirchlichen Charakter der Einrichtung, in der er tätig ist, nicht widersprechen.

Unter rein formaler Anwendung der sogenannten Tendenzbestimmung des § 4 Abs. 3 AVR ließen sich unter Berufung auf die Rechtsprechung der Arbeitsgerichte⁸ Kündigungen aussprechen.

¹ Richardi, Reinhard, Arbeitsrecht in der Kirche, 2. Auflage, 1992, Vorwort

² Maunz-Dürig, Grundgesetz, Art. 4, Anm. 24

u.a. BVerfG NJW 1978, 581; NJW 1987 427; Richardi a.a.O. Seite 149 ff.; Dütz, Neue Grundlagen im Arbeitsrecht der Kirchen, NJW 1994, 1369 ff.

⁴ Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse, Erklärung der Deutschen Bischöfe zum kirchlichen Dienst vom 22.09.1993.

⁵ Richardi, a.a.O., S.45

⁶ Grundordnung des kirchlichen Dienstes, S. 9.

⁷ BVerfG NJW 1986, 367

⁸ Dütz, a.a.O. S. 1371

Dies vornehmlich im Falle geschiedener und wiederverheirateter Mitarbeiter. In Abstimmung mit der Gesamtmitarbeitervertretung wird in diesen Fällen von Sanktionen abgesehen. Auf die Regelungen des § 4 Abs. 3 bzw. die Bestimmungen der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse wird jedoch dann zurückgegriffen, wenn Mitarbeiter aktivistisch und/oder agitatorisch gegen Grundüberzeugungen des kirchlichen Dienstgebers im Innen- und Außenverhältnis tätig werden. Gleiches gilt für den Kirchenaustritt. In diesen Fällen erfolgt die Kündigung des Dienstverhältnisses.

Eine Modifizierung erfährt die überfordernde Regelung⁹ des § 4 Abs. 3 AVR durch Art. 4 der Grundordnung für den kirchlichen Dienst vom 22.09.1993. Mit der Abstufungsregelung des Art. 4 GrO wird dem Tatbestand Rechnung getragen, daß immer weniger engagierte Gläubige für die unterschiedlichen Dienstarten in kirchlichen Einrichtungen zur Verfügung stehen. Von katholischen Mitarbeitern wird jedoch nach Art. 4 Abs. 1 GrO erwartet, daß sie die Grundsätze der katholischen Glaubens- und Sittenlehre beachten. Eine enge Bindungswirkung gilt hierbei nach Art. 3 Abs. 2, Art. 4 Abs. 1 GrO besonders für Mitarbeiter, denen pastorale, katechetische, erzieherische oder leitende Aufgaben übertragen sind. Diesem Mitarbeiterkreis kommt für Bestand und Entwicklung einer Einrichtung eine Art Garantenstellung zu. Zudem steht die Funktion dieser Mitarbeiter auch für die Glaubwürdigkeit der Kirche im Innen- und Außenverhältnis der Einrichtung.

Eine Abstufung sehen die Abs. 2 und 3 des Art. 4 GrO für nichtkatholische Christen und Nichtchristen vor.

Unabhängig von diesen Abstufungen beschreibt Art. 4 Abs. 4 GrO generalklauselartig die Grundpflichten aller Mitarbeiter, nämlich kirchenfeindliches Verhalten zu unterlassen und kirchliche Glaubwürdigkeit in der persönlichen Lebensführung nicht zu gefährden.¹⁰

Auch in Ansehung der AVR-Bestimmungen sowie der Grundordnung für den kirchlichen Dienst gilt für die Kirche verbindlich, daß bei Abschluß eines Dienstvertrages der maßgebliche Vertragstypus ein Dienstvertrag i.S.d. §§ 611 ff. BGB ist. Der Vertragsinhalt ist privatautonom festgelegt.¹¹

Den sich aus der Grundordnung ergebenden Abstufungen folgt eine Sanktionsdifferenzierung¹² für die mit unterschiedlichen Funktionen betrauten Mitarbeiter. Hierbei tritt eine kircheneigene Problematik zutage. Während grundsätzlich auf die Möglichkeiten des staatlichen Arbeitsrechtes wie Rüge und Abmahnung zurückgegriffen werden kann, soll vor die Kündigung in jedem Falle die Beratung, der Schlichtungsversuch treten. Erst bei negativem Verlauf der gütlichen Einigung sollen die allgemein geltenden Regeln des Arbeitsrechtes Anwendung finden.

Schwerwiegende Verletzungen kirchlicher Grundsätze bei pastoral, katechetisch, erzieherisch oder leitend tätigen Mitarbeitern schließen jedoch nach Art. 5 Abs. 3 GrO die Weiterbeschäftigung aus. Gerade bei diesem Mitarbeiterkreis wird eine besonders hohe Bindungswirkung zur christlichen Dienstgemeinschaft erwartet.

Loyalitätsverletzungen anderer Mitarbeiter bedürfen in Ansehung der Abstufungsfolge einer jeweils eingehenden Einzelfallüberprüfung.

Ob aber durch die Loyalitätsverletzung tatsächlich ein konkreter Kündigungsgrund gesetzt ist, wird auch für den kirchlichen Bereich nach der ständigen Rechtsprechung des BVerfG¹³ im Einzelfall von staatlichen Arbeitsgerichten entschieden. Hierauf verweist ausdrücklich Art. 10 Abs. 1 GrO.

⁹ Dütz, a.a.O. S. 1372

¹⁰ Dütz, a.a.O. S. 1371

¹¹ Richardi, a.a.O. S. 49

¹² Dütz, a.a.O., S. 1372

¹³ BVerfG NJW 1986, 367; Dütz, a.a.O. S. 1372

II. Das Recht des "Dritten Weges" der Kirchen

Mit dem "Dritten Weg" haben die Kirchen die rechtlichen Voraussetzungen eines eigenen partnerschaftlichen Verfahrens zur Gestaltung der Arbeitsbedingungen ihrer Mitarbeiter geschaffen¹⁴. Die rechtlichen Voraussetzungen liegen in den Richtlinien der EKD bzw. den Beschlüssen der Diözesen Deutschlands. Übereinstimmend wird hierbei der Charakter der kirchlichen Dienstgemeinschaft sowie der ihr vorgegebene Verzicht auf eine Konfliktlösung durch Streik und Aussperrung betont¹⁵. Damit soll der von den Kirchen beschrittene Dritte Weg das vom Gegensatz Arbeit und Kapital geprägte staatliche Tarifvertragssystem ersetzen.

In der katholischen Kirche ist der Dritte Weg auf die tragenden Verfassungsgrundsätze des kanonischen Rechtes abgestimmt. Die alleinige Rechtsetzungsbefugnis obliegt dem jeweiligen Bischof¹⁶.

Um das Leitbild einer Dienstgemeinschaft bei der Ordnung und Weiterentwicklung des kirchlichen Arbeitsvertragsrechtes durch eine Beteiligung der Mitarbeiter zu verwirklichen, wurden "Kommissionen zur Ordnung des Diözesanen Arbeitsvertragsrechtes" gebildet.¹⁷

Nach § 2 der KODA-Ordnung besteht die Aufgabe der Kommission in der ständigen Mitwirkung bei der Aufstellung von Normen, die Inhalt, Abschluß und Beendigung von Arbeitsverhältnissen regeln.

Die KODA setzt sich zusammen aus einer gleichen Anzahl von Vertretern der Dienstgeber und der Mitarbeiter. Die der KODA angehörenden Mitarbeiter werden aus den verschiedenen Gruppen des kirchlichen Dienstes gewählt. Hierbei beruht die Wahl der Mitarbeitervertretung auf dem "Grundsatz der demokratisch legitimierten Repräsentation"¹⁸. Der zu wählende Mitarbeitervertreter muß jedoch die Voraussetzungen erfüllen, hauptamtlicher Mitarbeiter zu sein und zumindestens seit einem Jahr in einem kirchlichen Arbeitsverhältnis zu stehen. Gleichzeitig muß er die Kriterien der Wählbarkeit nach der Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) erfüllen. Mit dieser Regelung soll ausgeschlossen sein, daß Mitarbeiter ohne kirchliche Bindung an der Gestaltung der Arbeitsrechtsordnung mitwirken.¹⁹

Legen jedoch Einrichtungen und Organisationen ihren Dienstverträgen die Allgemeinen Arbeitsvertragsrichtlinien des Deutschen Caritasverbandes zugrunde, finden Beschlüsse der Bistums-KODA keine Anwendung.

Nach der Rechtsprechung des BVerfG²⁰ sind Einrichtungen der Caritas Wesens- und Lebensäußerungen der Kirche. Die kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen gelten daher auch für Arbeitsverhältnisse in diesem Bereich. Nach der Rechtsprechung des BAG²¹ sind die Arbeitsvertragsrichtlinien keine Tarifverträge. Diese den einzelnen Dienstverträgen zugrunde liegenden AVR haben vielmehr den Rang einzelvertraglicher Absprachen²². Die Arbeitsvertragsrichtlinien sowie die auf ihr fußenden Dienstverträge unterliegen daher dem staatlichen Arbeitsrecht.

¹⁴ Richardi, a.a.O., S. 170; Dütz, Kirche u. Koalitionsrecht, in Zeitschrift für Ev. Kirchenrecht, Band 30, 1985, S. 77; Pahlke, Armin, Kirche u. Koalitionsrecht, JUS ECCLESIASTICA Band 29, S. 19, 99.

¹⁵ Pahlke, a.a.O., S. 19

¹⁶ Pahlke, a.a.O., S. 30; Richardi, a.a.O., S. 179 ff.

¹⁷ Für die Diözese Trier, KODA-Ordnung v. 15.09.1989, Amtsblatt Nr.168.

¹⁸ Richardi, a.a.O. S. 172.

¹⁹ Richardi, a.a.O. S. 175; Pahlke, a.a.O. S.30/31.

²⁰ BVerfG NJW 1978, S.581

²¹ BGAE 14, S. 61(63); BGA AP Nr. 1 zu § 7 AVR

²² Dütz, Kirche u. Koalitionsrecht, S. 85

III. Gewerkschaftliches Zutrittsrecht zu kirchlichen Einrichtungen

Arbeitnehmervereinigungen finden ihre Rechtsgrundlage in Art. 9 Abs. 3 GG. Zur grundgesetzlich geschützten Koalitionsbildung gehören Mitgliederwerbung sowie die Informationstätigkeit für die Ziele der Koalition²³. Nach Auffassung des BAG²⁴ folgt für die Gewerkschaften hieraus das Recht, betriebsfremde Gewerkschaftsangehörige in kirchliche Betriebe zu entsenden. Hier sollen sie Betreuungs-, Werbe- und Informationstätigkeit entfalten. Das BVerfG²⁵ verneinte ein Zutrittsrecht für betriebsfremde Gewerkschaftsangehörige in kirchlichen Einrichtungen.

Eine Gewerkschaft könne ihre Rechte innerbetrieblich durch ihre zur Gewerkschaft gehörenden Mitglieder wahrnehmen. Im übrigen hat es auf die Bedeutung des § 118 Abs. 2 BetrVG verwiesen. Danach findet das Betriebsverfassungsgesetz keine Anwendung auf Religionsgemeinschaften und ihre caritativen und erzieherischen Einrichtungen. Nach Ansicht des BVerfG ist es vielmehr Wille des Gesetzgebers, die Kirchen durch § 118 Abs. 2 BetrVG von dem in § 2 BetrVG normierten Zugangsrecht freizustellen²⁶.

IV. Die Mitarbeitervertretungsordnung als kircheneigenes Betriebsverfassungsrecht

IV.1 Rechtliche Grundlagen

Nach der Verfassung finden Betriebsverfassungs- sowie Personalvertretungsgesetz keine Anwendung auf Religionsgemeinschaften und deren caritativen Einrichtungen, vgl. auch § 118 Abs. 2 BetrVG.

Nach Richardi²⁷ ist eine Mitbestimmungsregelung nämlich untrennbar mit der Dienstverfassung verbunden, deren Gestaltung zu den eigenen Angelegenheiten einer Religionsgesellschaft gehört. Der Erlass einer Mitarbeitervertretungsordnung fällt daher in das kirchliche Selbstbestimmungsrecht²⁸.

Unter ausdrücklicher Berufung auf das Recht der katholischen Kirche, ihre Angelegenheiten selbst zu regeln, hat der Bischof von Trier am 21.06.1989 eine "Ordnung für Mitarbeitervertretungen im Bistum Trier (MAVO)" zum 01.07.1989 in Kraft gesetzt²⁹.

Durch die Präambel der MAVO wird der kirchenspezifische Charakter des Mitarbeitervertretungsrechtes betont. Die MAVO sieht vor, daß Mitarbeitervertretungen nicht auf "Unternehmensebene", sondern nach § 1 bei Dienststellen, Einrichtungen etc. zu bilden sind. Bei Untergliederungen in mehrere Betriebsstätten ist nach § 57 MAVO die Bildung einer Gesamt-Mitarbeitervertretung möglich, deren Rechte nach § 57 Abs. 3 MAVO jedoch eingegrenzt sind.

Ausgehend von der Grundüberzeugung einer Dienstgemeinschaft, die den Auftrag der Kirche verwirklichen soll, stellt die MAVO in § 3 deshalb auf den Mitarbeiter ab. Für diesen wiederum ist in der Präambel postuliert, daß ihn der Dienst in der Kirche verpflichtet, mit dem Dienstgeber in besonderer Weise vertrauensvoll zusammenzuarbeiten.

²³ BVerfG 28, S. 295 (304)

²⁴ BAGE 30, S.122 (128)

²⁵ BVerfGE 57, S. 220 (245)

²⁶ Fitting-Auffath-Kaiser-Heither, BetrVG, § 2 Anm. 2; Fabricius, Tendenzbetriebe u. Religionsgemeinschaften, Kommentar zu § 118 BetrVG, Anm. 700 ff.; Pahlke, a.a.O. S.160.

²⁷ Richardi, a.a.O. S. 28

²⁸ BVerfGE 46, S. 73 (94)

²⁹ Kirchliches Amtsblatt Nr. 13 v. 25.06.1989

Die Systematik der MAVO-Beteiligungsrechte unterscheidet zwischen Informations- (§ 24) und Beteiligungsrechten (§§ 25 - 34). Ein breites Spektrum nimmt die Beteiligung der Mitarbeitervertretung in Personalangelegenheiten ein; so bei Einstellung und Anstellung, § 31, personellen Einzelmaßnahmen, § 32, Kündigungen, §§ 27, 28. Gleiches gilt für die Beteiligung in sozialen Angelegenheiten, §§ 33, 34.

Bei Streitigkeiten aus der MAVO sieht diese eine Schlichtungsstelle vor. Diese entscheidet bei in § 38 enumerativ aufgezählten Verfahren. Die Schlichtungsstelle entscheidet endgültig. Bei Streitigkeiten aus dem Mitarbeitervertretungsrecht ist daher der Rechtsweg zu den staatlichen Gerichten ausgeschlossen³⁰.

Zu den zum Teil unterschiedlichen Mitarbeitervertretungsregelungen der Bistümer legte die Bundesarbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen aller Bistümer und Diözesen Deutschlands am 26.02.1992 einen Novellierungsentwurf vor³¹. Die wesentlichsten Anliegen des Entwurfes befassen sich mit einer generellen Mitbestimmung, der Eilzuständigkeit der Einigungsstellen, adäquaten Arbeits-, Kooperations- und Freistellungsmöglichkeiten für die Mitarbeitervertreter sowie eigenen Wahl-, Einigungs- und Einigungsverfahrensordnungen.

Ziel der Bundesarbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen bei einer Novellierung der MAVO ist es, "ein dem Menschenbild der Kirche entsprechendes Mitarbeitervertretungsmodell gegenüber zu stellen"³².

IV.2 Mitbestimmung in der Caritas Trägergesellschaft Trier

Die Enzyklika "Mater et Magistra" von Papst Johannes XXIII fordert für die Beschäftigten eine aktive Teilnahme am Leben des Unternehmens sowie eine aktive Beteiligung an der Gestaltung der Unternehmensaufgaben und -ziele. Zielvorstellung hierbei ist es, das Unternehmen zu einer echten menschlichen Gemeinschaft zu machen.

Dieses Postulat setzt voraus, Mitarbeitervertretungen in den Informations- und Kommunikationsprozeß des Unternehmens einzubinden - weiter, sie auch an der Unternehmensplanung zu beteiligen, sowie die Bereitschaft der Unternehmensleitung, Entwicklungsprozesse der Mitarbeitervertretungen aufzugreifen und sie in die Unternehmensentscheidung einzubinden. Die Übernahme solcher Planungs- und Weiterentwicklungsprozesse ergibt sich nahezu zwingend für die Bereiche der Krankenhäuser und Fachkliniken. Erkenntnisse der medizinischen Entwicklung werden im Regelfalle über die ärztlichen und therapeutischen Mitarbeiter auf die Realisierbarkeit in der eigenen Einrichtung oder Abteilung überprüft und sodann zur Umsetzung vorgeschlagen. Auch therapeutische Prozesse entfalten sich so vornehmlich aus den Fachkliniken. Durch den hohen Spezialisierungsgrad in Krankenhäusern und Fachkliniken erweisen sich Beschäftigte in den Mitarbeitervertretungen nicht nur als gleichrangige Partner der Geschäftsleitung, sondern geben oftmals den Entwicklungsprozeß für die Einrichtung vor. Die Spezialisierung führt daher zum Konsens mit der Unternehmensleitung. Die Konsenszielung muß auf der anderen Seite aber auch Gegenstand der Unternehmenspolitik sein, um so auch den Unternehmenserfolg herbeizuführen und zu sichern. Die Entstehungsgeschichte der Caritas Trägergesellschaft Trier bestätigt diesen Prozeß.

So wechselte das in kommunaler Trägerschaft stehende St. Elisabeth-Krankenhaus zu Wittlich im Jahre 1986 auf CTT über. Der Übertragungsvorgang war von gewerkschaftlichen und politischen Protesten begleitet. Zentrale Aussagen gegen den Trägerwechsel waren die damit angeblich einhergehende Minderung des Leistungsangebotes sowie die aus einer kirchlichen Trägerschaft erwachsenden Nachteile für die Beschäftigten. Die damaligen Vorhalte sind verstummt. Die diagnostische und therapeutische Entwicklung des Hauses sowie die Steigerung des Nutzungsgrades um

³⁰ BAGE 61, S. 376 (382)

³¹ Entwurf einer Rahmenordnung f.eine Mitarbeitervertretungsordnung vom 26.02.1992

³² Entwurf einer Rahmenordnung, S. 1, Vorwort

mehr als 10 v.H. der Einrichtung spiegelten das tatsächliche Bild der Einrichtung bei Patienten und Ärzten wider.

Artikulierte sich die Mitbestimmung der Beschäftigten bis zum Trägerwechsel durch die Personalvertretung, so fanden sich die Mitarbeiter ab 1986 in der Mitarbeitervertretung wieder. Die Mitarbeitervertretung wurde hierbei ausdrücklich aufgefordert, die sich aus der MAVO ergebenden Möglichkeiten für den Planungs- und Entwicklungsprozeß des Krankenhauses voll auszuschöpfen. Die gesicherte Teilhabe der Mitarbeitervertretung am Ausbau der Abteilungs- und Funktionsstrukturen sowie an der Integration diagnostischer Bereiche nahm die Mitarbeitervertretung in die Pflicht, sich zu diesem Prozeß zu bekennen. Gleichzeitig wurde der Integrations- und Identifikationsprozeß mit dem neuen Träger beschleunigt. Das Angebot der Teilhabe am Entwicklungsprozeß sowie die Annahme von Entwicklungsüberlegungen der Mitarbeitervertretung förderte zudem ein hohes Maß an betrieblicher Zufriedenheit. Zudem entwickelte sich eine alle Berufsgruppen erfassende betriebsfördernde Atmosphäre. Dieses spiegelte sich in der deutlichen Steigerung der Fallzahlen und des Nutzungsgrades der Einrichtung wider. Zudem konnte das Betriebsergebnis geordnet werden. Auch die Mitarbeitervertretung selbst profitierte von diesem Prozeß. Lag die Wahlbeteiligung für die Personalvertretung bei kommunaler Trägerschaft 1981 noch bei 34,8 % und fiel 1984 auf 29,4 %, so stieg sie 1986 bei der nunmehrigen Mitarbeitervertretung nach kirchlichem Recht auf 37,38 %, 1989 auf 53,05 % und 1992 auf 78,8 %.

Die Entwicklung Wittlichs ist kein Sonderfall. Voraussetzung hierfür war jedoch, daß in den fast ausnahmslos von anderen kirchlichen Trägern übernommenen Einrichtungen Mitarbeitervertretungen ins Leben gerufen wurden. Dieser Aufbauarbeit folgte am 08.05.1990 der Abschluß mit der Wahl einer Gesamt-Mitarbeitervertretung. Diese befindet sich bereits in ihrer zweiten Amtsperiode. In die Gesamt-Mitarbeitervertretung entsenden die örtlichen Mitarbeitervertretungen je einen Delegierten. Diese wiederum wählen den 3-köpfigen Vorstand der Gesamt-Mitarbeitervertretung. Zudem betreut je ein Vorstandsmitglied der Gesamt-Mitarbeitervertretung schwerpunktmäßig Krankenhaus, Fachklinik oder Altenhilfeeinrichtung.

Zwischen der Gesamt-Mitarbeitervertretung sowie dem Geschäftsführenden Vorstand werden in regelmäßiger Folge grundsätzliche und übergreifende Anliegen erörtert und einer übereinstimmenden Lösung zugeführt. So wurden Betriebsvereinbarungen über die Gestaltung von Bildschirm-Arbeitsplätzen, über Wegstreckenentschädigung für Dienstfahrten, über die Berechnung des Durchschnitts der wöchentlichen Arbeitszeit und Abgeltung von Überstunden sowie eine Regelung über das betriebliche Vorschlagswesen abgeschlossen.

Weitere wesentliche Vereinbarungen sind getroffen über die Freistellung von örtlichen Mitarbeitervertretungen, über einen sozialen Tag von Mitarbeitern, z.B. Betriebsausflug, Freistellung von der Arbeitsleistungserbringung an Geburtstagen, über Verfahrensweisen bei Zusatzurlaub für Schwerbehinderte, zur Übertragungsmöglichkeit von Fortbildungsurlaub, über Arbeitsmaterialien für Mitarbeitervertretungen sowie über die Freistellung der Mitglieder des Vorstandes der Gesamt-Mitarbeitervertretung.

Der Vorsitzende der Gesamt-Mitarbeitervertretung nimmt zudem einmal monatlich an den Besprechungen des Geschäftsführenden Vorstandes sowie der Geschäftsführung teil. Hierbei werden ebenso personelle wie investive Vorhaben erörtert und Planungsvorstellungen zum Versorgungsauftrag einzelner Einrichtungen vorgestellt. Anliegen hierbei ist es, die Vorhaben des Vorstandes auf eine breite Entscheidungsgrundlage zu stellen und insbesondere auch die jeweils betroffenen Einrichtungen über den Entwicklungsprozeß in die Lösungsfindung einzubinden.

Um den Mitarbeitervertretern eine Umsetzung der Mitarbeitervertretungsanliegen zu sichern, sind die Vorstandsmitglieder der Gesamt-Mitarbeitervertretung von der Erbringung der Arbeitsleistung freigestellt. So soll ihnen ein angemessener zeitlicher Rahmen gegeben sein, Anliegen zu erarbeiten, Gespräche mit örtlichen Mitarbeitervertretungen zu suchen und sich auch selbst weiterzubilden. Hierzu bedarf es auch des angemessenen Rüstzeuges wie eigener Räumlichkeiten und Sekretariat. Die Ausstattung zur Wahrnehmung der Aufgaben entspricht derjenigen der Geschäftsfüh-

rung (Dienstwagen, Mobiltelefon, z.B.). Dies erfordert die Partnerschaftlichkeit in einer Dienstgemeinschaft.

Die Bereitstellung einer der Geschäftsführung entsprechenden Logistik sichert auch eine gleichrangige Ausgangsbasis. Den Mitarbeitern in den Einrichtungen wird zudem signalisiert, daß ihre Repräsentanten über das Instrumentarium verfügen, um die Rechte der Mitarbeiter umfassend wahrnehmen zu können.

Ein zentrales Augenmerk liegt auf der Aus-, Fort- und Weiterbildung. Hierbei ist die Caritas Trägergesellschaft Trier weit über die Anforderungen der Mitarbeitervertretungsordnung hinausgegangen. So hat sie 1991 eine eigene Akademie geschaffen. Diese bietet den Mitarbeitern in den unterschiedlichen Diensten der Einrichtung Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen an. Für die Teilnahme an diesen Veranstaltungen werden die Mitarbeiter freigestellt; zudem werden die gesamten anfallenden Kosten von der Einrichtung übernommen.

Weiterbildungsangebote werden jedoch nicht nur in der eigenen Einrichtung unterbreitet. Die Teilnahme an Veranstaltungen Dritter wird gleichfalls gefördert, und auch hier werden anfallende Kosten von CTT getragen.

Neben der Bereitstellung der Logistik tritt die Bereitschaft zum Dialog. Nur die Gewißheit des Mitarbeiters, in dienstlichen Angelegenheiten einen Ansprechpartner zu finden, führt zu einer entspannten Atmosphäre und Zufriedenheit am Arbeitsplatz. Der Dialog in einer sich als Gemeinschaft der Gleichrangigen verstehenden Dienstgemeinschaft bei der Bewältigung dienstlicher Angelegenheiten muß demzufolge offensiv betrieben werden. Ebenso wie es daher Anliegen des Dienstgebers sein muß, sowohl qualifizierte als auch engagierte Mitarbeiter in den Vertretungen wiederzufinden, muß es Vorstellung und Gewißheit der Mitarbeitervertreter sein, im Dienstgeber einen Partner wiederzufinden, der die Belange der Mitarbeitervertretungen ernstnimmt, annimmt und umsetzt.

Daß die partnerschaftliche Rolle der Mitarbeitervertretung auf Akzeptanz bei den Beschäftigten stößt, spiegelt eine Umfrage der Gesamt-Mitarbeitervertretung in den Einrichtungen wider. Danach fand die Tätigkeit der Mitarbeitervertretung bei 95 v.H. der Beschäftigten in den Altenhilfeeinrichtungen eine positive Resonanz.